

■ 新卒採用

1) OBOG訪問をLINEなどのSNSの交換をせずにオンラインで実施

- ⇒移動時間の削減により接触回数が向上した
- ⇒OB,OG対象者もお昼の時間帯など時間の調整が容易で管理工数が削減した
- ⇒セクハラ防止策として運用し、女子大生の応募が増加した

2)夏のインターンシップ後のフォローで、オンライン座談会・面談を実施

- ⇒本採用の説明会 & 1次選考の参加率が向上した
- ⇒電話、メール、LINEで実施していた細かいフォローが軽減された
- ⇒地方学生の参加数が増えた

3)片道1.5時間以上、移動時間がかかるエントリー者に対して、 オンライン説明会を実施

- ⇒地方学生の参加率が向上した
- ⇒優秀な地方学生を採用できるようになった
- ⇒交通費支給の金額が削減された

4)理系学生に対して、オンライン説明会 & 面接を実施

- ⇒今まででは採用できない電機電子機会系の学生を採用できるようになった
- ⇒オンラインの取り組みに好感（理系学生のことを考えてくれている）を持たれ、志望度が向上した

5)体育会系学生に対して、オンライン説明会 & 面接を実施

- ⇒現役のレギュラー選手が簡単に選考を受けてくれるようになった
- ⇒学校、部室で選考を受けてもらい選考参加者が増加した

6)合同説明会後にオンライン面談を実施

- ⇒事務所で実施する説明会、面接の参加率が向上した
- ⇒合同説明会の費用対効果があがった

7)内定者のフォローとしてオンライン質問会を実施

- ⇒内定通知後の辞退率が減少した

■ 中途採用

1)転職サイト応募者にオンライン面接を実施

- ⇒応募からの選考参加率が向上した
- ⇒転職サイトの費用対効果があがった
- ⇒来社前に不合格者の選定ができ、時間のロスを減らせるようになった

2)転職フェア、合同説明会後にオンライン面談を実施

- ⇒次回、面接の参加率が向上した
- ⇒遠隔地の求職者とタイムリーに選考できるようになった

■ アルバイト採用

1)各店舗の店長が実施していた面接を、店舗のPCを使用して 本部の人事がオンライン面接を実施

- ⇒店長がお店の運営業務に注力できるようになった
- ⇒採用基準のブレが最小限になった
- ⇒タイムリーに

2)在宅スタッフの募集を書類送付 & 電話でしていたが、 PCを使用してオンライン面接を実施

- ⇒採用基準のブレがなくなった
- ⇒在宅の採用でも最終的には一度来社してもらっていたが、それがなくなっただけで優秀な在宅スタッフを全国で採用できるようになった
- ⇒採用だけではなく、ミーティング用・ヘルプ用に使用したところ定着率が向上した

■ その他

- 1)面接官のトレーニング（録画機能で振り返り）
- 2)本社の人事と支店の責任者同席の面接（移動することなく実施）
- 3)各支店との打ち合わせ（移動することなく実施）

など